



BILDUNG



Talente finden und fördern

WEITERBILDUNG. Alle reden von Upskilling – und trotzdem gaben Unternehmen hierzulande dafür in der Krise so wenig aus wie lange nicht. Oberösterreichische Firmen fördern ihre Mitarbeiter gerne in eigenen Akademien.

TEXT: Jessica Hirthe

BILDUNG

W

Weiterbildung gehört nach wie vor zu den ersten Posten, bei denen in Krisenzeiten eingespart wird. Zwar hielten im Weiterbildungsbarometer 2021 im Auftrag des WIFI der Wirtschaftskammer neun von zehn Geschäftsführern und HR-Verantwortlichen Weiterbildung für wichtig, und 14 Prozent mehr als im Vorjahr gaben an, dass sie aktiv Fortbildungen anbieten. Doch die Realität sah anders aus, wenn man sich den imh Weiterbildungsindex (WEBI), der jährlich misst, wie viel Zeit und Geld österreichische Unternehmen tatsächlich in Weiterbildung investieren, anschaut: Der WEBI war im vergangenen Jahr auf dem niedrigsten Stand seit Erhebung, nämlich bei 45,2 von 120 möglichen Punkten. Zum Vergleich: 2015 war der Wert bei

59. Bei sich selbst seien die Chefs immer noch großzügig, so Manfred Hämmerle, Geschäftsführer der imh GmbH: „Die eigenen Budgets für Weiterbildung wur-

rums gaben nur 33 Prozent der Firmen an, jene Fachkräfte weiterzubilden, deren Jobprofile durch den technologischen Wandel ohnehin bald wegfallen könnten.



„**Nur wenn Führungskräfte bereit sind, Talente zu fördern und zu erkennen, kann strategische Weiterbildung funktionieren.**“

Thomas Saliger
Unternehmenssprecher, XXXLutz

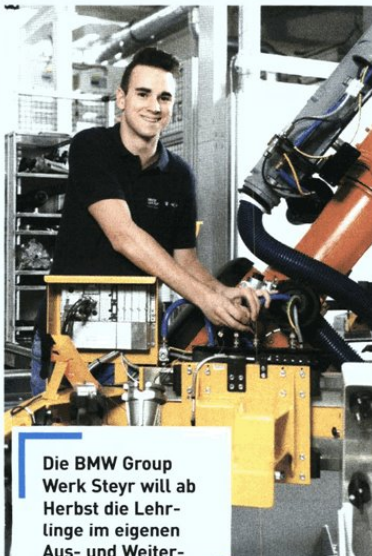


den nicht gekürzt.“ Und jene, die eine Weiterqualifikation am nötigsten hätten, haben die geringsten Chancen darauf. In einer Studie des Weltwirtschaftsfo-

„Die Wichtigkeit, die richtigen Talente zu finden und auch zu fördern, ist größer denn je – auch hier hat Covid-19 als Brandbeschleuniger gewirkt“, sagt dazu Nicole Prieller, Leitung des Bereichs New World, New

Skills bei PwC Österreich. „Stichworte hierfür sind: steigende Flexibilität, Art der Zusammenarbeit oder auch Verschiebung der Life-Balance.“ Digitale →

FOTOS: BMW GROUP WERK STEYR, XXXLUTZ, DNY59 / E+ / BETTY IMAGES



Die BMW Group Werk Steyr will ab Herbst die Lehrlinge im eigenen Aus- und Weiterbildungszentrum inhouse ausbilden.



Dirk Wöttgen, Leiter Personalwesen der BMW Group Werk Steyr: „Die Weiterentwicklung der Mitarbeiter trägt maßgeblich zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei.“

BILDUNG



Skills würden natürlich immer wichtiger, seien aber längst nicht mehr alles – sei es durch Resilienztraining oder durch Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit. „Wir sehen einen verstärkten Trend weg vom reinen Führungstraining hin zur Schulung von Frontline-Mitarbeitern und zu Investitionen in alle Mitarbeiter auf breiter Basis.“ Die PwC-Umfrageergebnisse würden klare Prioritäten beim Aufbau von Fähigkeiten, in den Bereichen Vertrauensbildung, Management der Dekarbonisierung, sowie Cybersicherheit zeigen.

Unternehmen setzen immer häufiger auf interne Akademien
Die Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern sind mit einem Marktanteil von rund 20 Prozent der größte Anbieter für berufliche Aus- und Weiterbildung in Österreich. Pro Jahr besuchen mehr als 350.000 Menschen die Kurse. Doch viele Unternehmen haben längst eigene Learning-Management-Systeme aufgebaut oder feste Trainer in ihre Human-Resource-Abteilungen integriert, um gezieltes Upskilling betreiben zu können.

Eigenes Ausbildungszentrum für fünf Millionen Euro
So hat etwa die BMW Group Werk Steyr für rund fünf Millionen Euro ein eigenes Aus- und Weiterbildungszentrum gebaut. „Ab September werden wir hier auch unsere Lehrlinge inhouse ausbilden“, so Dirk Wottgen, Leiter Personal und Sozialwesen. In der BMW Group

„**Laufendes Feedback, offene Kommunikation und kompetenzorientierte Gespräche zeigen Ziele sowie Entwicklungsmaßnahmen auf.**“
Bettina Hauser
Leiterin Human Resources, Hofer

Academy stünde zudem ein Bildungskatalog mit rund 2.400 Schulungsmöglichkeiten zur Auswahl. „In individuellen Weiterbildungsgesprächen werden Potenziale identifiziert und aufgezeigt. Wir betrachten die gesamte Employer Journey als Prozess vom Recruiting und Onboarding bis hin zur fortlaufenden Personalentwicklung. Wir sind überzeugt, dass die Weiterentwicklung der Mitarbeiter maßgeblich zur Weiterentwicklung des Unternehmens beiträgt.“

Führungskräfte geschult in Talent Development
Auch FACC in Ried im Innkreis und Hofer haben längst eine eigene Akademie, auch bei XXXLutz gibt es eine firmeneigene Schulungsabteilung mit laut Unternehmen 40 internen Personalentwicklern. „Talent Development fängt bei den Führungskräften an. Nur wenn Füh-

rungskräfte bereit sind, Talente zu fördern und zu erkennen, kann eine strategische Weiterbildung funktionieren“, sagt XXXLutz-Unternehmenssprecher Thomas Saliger. Deshalb nehme Talent Development einen wesentlichen Anteil in speziellen Führungskräfte-Seminaren ein. „Über die FACC Academy werden

„**Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und internen Evaluierungsrunden werden potenzielle Talente identifiziert und gefördert.**“
Georg Horacek
Vice President Human Resources, FACC



in einem Leadership-Programm sowohl Unterweisungen, Fachausbildungen als auch spezifische Softskill-Ausbildungen für Vorarbeiter, Angestellte und High-Level-Führungskräfte angeboten. Sollte eine spezielle Fachausbildung benötigt werden, unterstützen wir ebenfalls“, erklärt Georg Horacek, Vice President Human Resources FACC. Hofer hat neben vielen Praxisworkshops bereits auch eine E-Learning-Plattform zum Selbststudium aufgebaut, berichtet Bettina Hauser, Leiterin Human Resources. „In unserem Kerngeschäft, dem Verkauf, setzen wir klar auf das Konzept ‚Kariere mit Lehre‘ und bilden so unsere Fach- und Führungskräfte von morgen selbst aus. Selbst in der Lehrzeit übernehmen die Jungen erste Führungsaufgaben.“ Man setze generell auf einen systematischen Talent-Management-Prozess.

Schneller technischer Wandel als Weiterbildungs-Treiber
Das Thema Talent Development und Upskilling ist in allen Branchen angekommen. „Wir unterliegen ständigem technischem Wandel und auch viel persönlichem Kontakt, daher ist es enorm wichtig, die stetige Weiterbil-



FOTOS: HOFER, FACC



BILDUNG

In der Hofer Akademie gibt es maßgeschneiderte Programme für alle Berufsgruppen.

„... die Entwicklung unserer Mitarbeiter zu fördern“, sagt Reinhard Leutgeb, Geschäftsführer von Pappas Linz. Es gebe ein breites Angebot, unter anderem auch eine Weiterbildung extern beim Importeur.

Investition in Mitarbeiter sorgt für Vertrauen und Bindung

Bei allem Angebot haben trotzdem neun von zehn österreichischen Arbeitnehmern das Gefühl, sich im Job nicht ent-

wickeln zu können. Das ergab die globale Well-Being-Studie des Forschungs- und Beratungsnetzwerks Great Place to Work. Rund 60 Prozent gaben demnach an, sogar gar keinen Sinn in ihrer Arbeit zu sehen. Übernahme von Verantwortung, Lösungsorientierung, Flexibilität, Innovationsgeist und Teamspirit – kommen diese Schlagworte, die in beinahe jedem Unternehmens-Zukunftsplan stehen, nicht bei den Arbeitnehmern

an? Zumindest sind die Möglichkeiten zur Entfaltung des eigenen Potenzials im Kampf um neue Fachkräfte nicht zu unterschätzen. Skills werden von vielen Bewerbern schon als selbstverständlich angesehen. Nicole Prieller von PwC verdeutlicht: „Mitarbeiter, die sehen, dass ihr Unternehmen langfristig in die Angestellten investiert, entwickeln mehr Vertrauen und Zuversicht. Dadurch sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie das Unternehmen verlassen“, so Prieller. Schätzungen würden besagen, dass neu eingestellte Mitarbeiter einem Unternehmen mehr Kosten verursachen, als sie in den ersten zwei Jahren einbringen. „Daher muss die Mitarbeiterbindung ganz oben auf der Prioritätenliste stehen.“ ■